



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

Para : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre los servidores excluidos del derecho de sindicación en la Constitución Política del Perú

Referencia : Oficio N° 3860-2023-EF/53.06

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Dirección de Técnica y de Registro de Información de la Dirección de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en mérito a una consulta realizada por la Superintendencia de Mercados y Valores (SMV), formula a SERVIR la siguiente interrogante:

- Considerando que la SMV, según su clasificador de cargos del 2011, cuenta con los puestos de Intendente, Jefe de Unidad, Supervisor y Especialista en Supervisión, los mismos que se encuentran clasificados como Servidor Público Ejecutivo (SP-EJ) y de acuerdo con lo establecido en el numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley N° 31188¹ en concordancia con el literal e) del artículo 29 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188², ¿a los servidores ubicados en el grupo ocupacional de servidor público ejecutivo (SP-EJ) que están a cargo de unidades orgánicas o que cuentan con personal a su cargo, les corresponden los alcances del convenio colectivo o laudo arbitral?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023³) y constituyen el

¹ Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

² Aprobado por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM

³ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LCIWX2V



nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema, entre las que se encuentra la legislación en materia de negociación colectiva en el sector público.

- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Considerando el contexto en el cual se plantea la consulta, precisamos que el presente informe técnico estará referido a la regulación de la negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la LNCSE), relacionada a la clasificación del personal del empleo público al que alude el artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Aspectos generales sobre la aplicación del procedimiento de negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos

- 2.5 Al respecto, debemos indicar que con fecha 02 de mayo del 2021, se publicó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante LNCSE), norma que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales. Posteriormente, con fecha 20 de enero de 2022, se publicaron en el diario oficial “El Peruano”, los Lineamientos para la implementación de la LNCSE (en adelante, los Lineamientos). En ese sentido, a partir de su vigencia y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú⁴, dichas normas constituyen el marco normativo aplicable para el desarrollo de la negociación colectiva de los servidores de las entidades comprendidas en el artículo 2 de la LNCSE.
- 2.6 En esa línea, el procedimiento de negociación colectiva en el sector estatal regulado por la LNCSE y sus Lineamientos se compone por plazos, etapas y reglas para su correcto desarrollo, en tanto ello permite la suscripción de un producto negocial (el cual se materializa en un convenio, acta de conciliación o laudo arbitral) en aras de mejorar las condiciones de los servidores, sin que ello implique una afectación al equilibrio presupuestario⁵ de la

⁴ Constitución Política del Perú

Artículo 103.- Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.
(...)

⁵ Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público



Administración Pública, concordante con el principio de previsión y provisión presupuestal regulado en el literal d) del artículo 3 de la LNCSE⁶.

Sobre los servidores excluidos del derecho de sindicación en la Constitución Política del Perú

- 2.7 Al respecto, de la revisión del artículo 2 de la LNCSE, *parte in fine*, se establece que la regulación para la negociación colectiva en el sector estatal no resulta aplicable a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional ni a los jueces y fiscales⁷, toda vez que estos están excluidos de los derechos de sindicación y huelga. Asimismo, el numeral 17.6 del artículo 17 de la LNCSE establece que el convenio colectivo como producto final del procedimiento de negociación colectiva no es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos, por lo que cualquier pacto en contrario es nulo e inaplicable.
- 2.8 En esa línea, cabe reparar que en el marco supranacional, el inciso 2 del artículo 1 del Convenio N° 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de la Organización Internacional de Trabajo⁸ (en adelante la OIT), excluye del derecho de sindicación –derecho indisoluble de los otros dos derechos laborales colectivos como son el derecho a la huelga y a la negociación colectiva–, a los altos funcionarios del Estado, señalando que: “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.”
- 2.9 A mayor ahondamiento, en el Informe Técnico N° 278-2023-SERVIR-GPGSC⁹ (disponible en www.gob.pe/servir), se precisa lo siguiente:

Sobre los servidores excluidos del derecho de sindicación en la constitución Política del Perú

- 2.4 Al respecto, debemos indicar que SERVIR ya tuvo oportunidad de emitir opinión técnica a través del Informe Técnico N° 2470-2022-SERVIR-GPGSC¹⁰ (disponible en www.servir.gob.pe) el cual ratificamos en todos sus extremos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:
[...]

Artículo 2. Principios

2.1 Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, el Sistema Nacional de Presupuesto Público se rige por los siguientes principios:

1. Equilibrio presupuestario: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.

(...)

⁶ Ley N° 31188

Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales

d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

⁷ Artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú.

⁸ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (entrada en vigor el 27 de octubre del año 1980)

⁹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0278-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

¹⁰ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0278-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LCIWX2V



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- 3.3 Por mandato constitucional, los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (funcionarios y empleados de confianza; y, directivos públicos), están excluidos del derecho de sindicación, por lo que no les resultarían aplicables los beneficios derivados de convenios colectivos o laudos arbitrales.**
- 3.4 Los cargos de dirección implican ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia; por tanto, los beneficios derivados de convenios colectivos o su sucedáneo (laudo arbitral) no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y personal con cargos de dirección; toda vez que estos no son titulares de los derechos de sindicación por exclusión constitucional y legal.**
- 3.5 Tampoco podrán percibir beneficios convencionales aquellos servidores afiliados a una organización sindical que posteriormente asumen cargos de confianza o encargaturas en puestos de dirección, estos automáticamente quedan exentos de percibir dichos beneficios al momento de asumir el respectivo cargo por las razones expuestas en los numerales precedentes.**

En esa línea, nos remitimos a lo desarrollado en el citado informe técnico el cual recomendamos revisar para mayor detalle.

- 2.5 Finalmente, es importante indicar que mientras asuman dichos cargos, los servidores suspenden de manera automática su afiliación sindical durante el periodo en que se encuentren asumiendo dichos cargos, razón por la cual no les resultará aplicable los beneficios convencionales pactados hasta que retorne a su puesto de origen.
(Énfasis agregado)
- 2.10 Asimismo, a través del Informe Técnico N° 990-2023-SERVIR-GPGSC¹¹ (disponible en www.gob.pe/servir), SERVIR ha desarrollado el motivo de la exclusión del derecho de sindicación en relación con las características propias de los funcionarios y personal con cargo directivo, tal como se cita a continuación:
- 2.9 Como puede apreciarse, el motivo de dicha exclusión responde, entre otros aspectos, a la función de representación del Estado que (en mayor o menor medida) ejercen tales funcionarios, lo que haría discordante que puedan verse beneficiados con los acuerdos a los que pudiera llegar la organización sindical con la entidad en el marco de la negociación colectiva.
- 2.10 Por otra parte, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005- PI/TC, en relación a los alcances de los derechos colectivos, ha interpretado respecto del artículo 42 de la Constitución Política que el personal

¹¹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0990-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LCIWX2V



que se encuentra excluido de los derechos de sindicación y huelga comprende, entre otros, a los miembros de la Administración Pública que desempeñan cargos de confianza o dirección¹², por lo que podemos inferir que dentro de estos se incluye a los funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores¹³ (en este último caso, por ejemplo: los jefes de áreas, subgerentes y gerentes).

- 2.11 Es importante señalar que, los cargos de dirección o el desempeño de funciones de responsabilidad directiva a la que hace referencia el artículo 42 de la Constitución Política, implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes. Aunado a ello, **los cargos de dirección implican ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia**; características que han sido desarrollados en el Informe Técnico N° 0191-2023-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), a través del cual se han determinado los siguientes elementos distintivos de un cargo directivo (aquel que ejerce el poder de dirección):

(...)

- 2.10 Sobre la connotación de funcionario con poder de decisión y cargos de confianza, nos remitimos a lo señalado en los numerales 2.4 al 2.7 del [Informe Técnico N° 238-2010-SERVIR-GPGSC](http://www.gob.pe/servir)¹⁴ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que, en síntesis, se señala que los **elementos distintivos de un cargo directivo (aquel en el que se ejerce el poder de dirección)**, son:

¹² Tribunal Constitucional, Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

27. (...) La libertad sindical intuito persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42 de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153 de la Constitución).
- Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42 de la Constitución).

d.2.) Derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva de los servidores públicos conforme a la Constitución

48(...)

La Constitución reconoce los derechos de sindicación y huelga para los trabajadores, derechos que también son aplicables a los empleados públicos con las limitaciones que la propia Constitución establece. Así, el artículo 42 de la Constitución prescribe que se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, aunque precisando que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, no son titulares de tales derechos.

¹³ La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 4 señala lo siguiente:

"Artículo 4.- Clasificación

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

(...) 2. Empleado de confianza. - El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad (...)"

3. Servidor público. - Se clasifica en:

a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno (...)" (Subrayado agregado)

¹⁴ Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0191-2023-SERVIR-GPGSC.pdf



- a) **Tener mando sobre todo o parte del personal de la organización**, esto es, tener capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normado y supervisando el trabajo de sus integrantes.
 - b) Dicho **poder debe ser formal, esto es, estructurado, derivar del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.**
 - c) **Ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada.**
 - d) **Tener la capacidad de adoptar decisiones.**
- (...)

2.13 En este punto **es pertinente señalar que corresponderá a cada entidad pública establecer si determinadas personas tienen la condición de funcionario público, directivo público o empleado de confianza, teniendo en cuenta para ello las definiciones desarrolladas en los numerales 2.4 al 2.8 del Informe Técnico N° 753-2023-SERVIR-GPGSC¹⁵ (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor ilustración.**

2.11 En ese sentido, los beneficios derivados de convenios colectivos o su sucedáneo (sea este un acuerdo conciliatorio o laudo arbitral), que se deriven sea de una negociación colectiva en el nivel centralizado o descentralizado, no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y directivos superiores, toda vez que estos no son titulares del derecho de sindicación (y por ende del de negociación colectiva) por exclusión constitucional y legal.

2.12 De otro lado, sobre el alcance de los beneficios convencionales al personal ejecutivo cuyas funciones se encuentran previstas en el literal b) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175¹⁶, cabe señalar que SERVIR emitió pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 1401-2021-SERVIR-GPGSC¹⁷ (disponible en www.gob.pe/servir) en el cual se concluyó lo siguiente:

3.3 **Respecto al personal ejecutivo, la LMEP refiere que estos desarrollan funciones administrativas, entendiéndose por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, supervisión, fiscalización, auditoría, etc. Asimismo, conforman un grupo ocupacional. Por tanto, de la descripción señalada, se advierte que el personal ejecutivo no ejerce poder de decisión vinculadas a la dirección de un órgano, programa o proyecto; por lo que la sola potestad de ejercer la supervisión de un grupo de servidores públicos no le da la condición de personal de dirección.**

(Énfasis agregado)

¹⁵ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0753-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

¹⁶ Ley N° 28175

Artículo 4.- Clasificación

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

(...)

3. Servidor público.- Se clasifica en:

(...)

b) **Ejecutivo.-** El que desarrolla funciones administrativas, entendiéndose por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.

¹⁷ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1401-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LCIXW2V





- 2.13 Por lo tanto, es pertinente indicar que la exclusión del derecho de sindicación no aplica al personal clasificado como ejecutivo¹⁸, el cual si bien puede estar a cargo de un grupo de servidores, dicho contexto no basta para que se considere el cargo como de dirección aunado a que, en mérito de lo establecido en los instrumentos de gestión interna de cada entidad, el servidor debe ejercer la representación de la organización o la titularidad de una unidad orgánica determinada sobre la cual ostente las facultades para la toma de decisión que conlleven a cumplir los objetivos institucionales. No obstante, corresponderá a cada entidad pública determinar el personal que tiene la condición de funcionario público, directivo público o empleado de confianza, teniendo en cuenta para ello las definiciones desarrolladas en los numerales 2.4 al 2.8 del Informe Técnico N° 753-2023-SERVIR-GPGSC¹⁹.

III. Conclusiones

- 3.1 En relación a la temática sobre el personal excluido del derecho de sindicación por mandato constitucional, SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el Informe Técnico N° 278-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayores alcances.
- 3.2 Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (funcionarios y empleados de confianza; y, directivos públicos), están excluidos del derecho de sindicación, -derecho indisociable de los otros dos derechos laborales colectivos como son el derecho a la huelga y a la negociación colectiva-, por lo que no les resultarían aplicables los beneficios derivados de convenios colectivos o laudos arbitrales. Asimismo, los cargos de dirección implican ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada, y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia. Ello se ha sido materia de desarrollo a través del Informe Técnico N° 990-2023-SERVIR-GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle
- 3.3 Los beneficios derivados de convenios colectivos o su sucedáneo (sea este un acuerdo conciliatorio o laudo arbitral), que se deriven sea de una negociación colectiva en el nivel centralizado o descentralizado, no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y directivos superiores, toda vez que estos no son titulares del derecho de sindicación (y por ende del de negociación colectiva) por exclusión constitucional y legal.
- 3.4 Sobre el alcance de los beneficios convencionales al personal ejecutivo cuyas funciones se encuentran previstas en el literal b) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175, cabe señalar que SERVIR emitió pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 1401-2021-SERVIR-GPGSC, a partir del cual es pertinente indicar que la exclusión del derecho de sindicación no aplica al personal clasificado como ejecutivo, el cual si bien puede estar a cargo de un grupo de servidores, dicho contexto no basta para que se considere el cargo como de dirección aunado a que, en mérito de lo establecido en los instrumentos de gestión interna de

¹⁸ En adición a la clasificación prevista en el artículo 4 de la Ley N° 28175, la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional" establece en el numeral 6.2.2.2. que para los cargos del grupo de ejecutivo debe considerarse las siguientes características: (i) Estar a cargo de un área funcional de la entidad, debiendo tener cargos y posiciones bajo su dependencia funcional; (ii) No duplicar las funciones del directivo superior del cual dependa jerárquica y funcionalmente.

¹⁹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0753-2023-SERVIR-GPGSC.pdf



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

cada entidad, el servidor debe ejercer la representación de la organización o la titularidad de una unidad orgánica determinada sobre la cual ostente las facultades para la toma de decisión que conlleven a cumplir los objetivos institucionales.

- 3.5 No obstante, corresponderá a cada entidad pública determinar el personal que tiene la condición de funcionario público, directivo público o empleado de confianza, teniendo en cuenta para ello las definiciones desarrolladas en los numerales 2.4 al 2.8 del Informe Técnico N° 753-2023-SERVIR-GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor ilustración.

Atentamente,

Firmado por

CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

LORENA JULISSA AGUINAGA VELEZ

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ESTEFANIA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO

Analista Jurídico i

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/ljav/emdcc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. N° 0043610-2023

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LCIWX2V